

ソ連邦就職斡旋制度(I) — 現代ソビエト人事管理制度論序説 —

宮 坂 純 一

1. はじめに
2. 企業の従業員採用計画
 - 2.1. 企業の労働力バランス
 - 2.2. 労働力と生産手段との直接的結合の組織形態
3. 学卒者の採用
 - 3.1. 普通中等学校の卒業生の配分
 - 3.1.1. 普通中等学校の現状と職業指導
 - 3.1.2. 生徒の組織的な就職あっせん
 - 3.2. 職業技術教育施設の卒業生の配分
 - 3.2.1. 職業技術教育施設の現状
 - 3.2.2. 生徒の国家的配分(以上本号)
 - 3.3. 中等専門教育施設および高等教育施設の卒業生の配分(以下次号)
 - 3.3.1. 中等専門教育と高等教育の現状
 - 3.3.2. 卒業生の国家的配分
4. 企業の自主採用
5. 就職あっせんビューロー採用
6. おわりに

1. は じ め に

社会主義のもとでも、生産は労働力の一定の手続きのもとでの配分そしてその労働力と生産手段の結合を前提としている⁽¹⁾。この場合、「人々の物質的および文化的欲求の最も完全な充足⁽²⁾」をめざした社会主義的生産過程において生産手段と結合される労働力の担い手、すなわち勤労者は、いわゆる「労働能力ある住民」(трудоспособное население)から形成される。ソ連邦では、16～59才の男性と16～54才の女性、また年金生活にはいった59才以上の男性と54才以上の女性、さらには16才までの若年者が、これに相当する。⁽³⁾ソ連邦労働法(ロシア共和国の事

(1) ただし、この配分と結合様式が資本主義と社会主義では相違するのであり、その具体的内容の検討が本稿の課題でもある。例えば、アー・コトリヤールはつぎのように述べている。「社会主義的な社会的生産の機能化は、社会の労働能力ある住民の活動の種類ごとの計画的配分、そして生産手段の連合した所有主の同志的協力と相互援助にもとづく生産手段と労働力の結合を前提としている」(А. Котляр, Система трудоустройства в СССР, Экономические науки, 1984, №3, стр. 50.)

(2) Курс политической экономии. т. II, Экономика, 1974, стр. 135.

(3) См., М. Ковригин, Подготовка рабочих кадров в условиях научно-технической революции, Профиздат, 1981, стр. 11.

例)によれば、「16才未満の者を雇用することは違法である。ただし、例外として、満15才に達した者は、労働組合工場委員会の同意を得て、これを雇用することができる⁽⁴⁾」(173条)そして、労働能力ある住民の就業率が、ソ連邦では、たえず向上してきている。数字をあげれば、それは1940年には66.0%であったが、1959年には82%となり、1979年には94%に達している⁽⁵⁾。

このような成果は、ヴェ・カリーニン (В. Калинин) によって、労働の普遍性と失業の克服という社会主義経済システムの巨大な優越性のあらわれとして評価されている⁽⁶⁾。すなわち、資本主義のもとでは、人間の労働能力は潜在的なものから現実的なものへと必ずしも転化しない。例えば、支配者階級の多数の代表者たちは生産過程に参加せず生きた生産力とはならないのである。だが、社会主義のもとでは、労働能力ある社会成員はすべて働き手である⁽⁷⁾。アー・バラバノフ (А. Барабанов) に従えば、「生産手段の私的所有形態が働き手の賃労働者への転化の前提となっている資本主義とは異なり、社会主義のもとでは、生産手段の社会的所有形態が働き手の労働力を社会の労働資源という形態で連合させるのである⁽⁸⁾」。

社会主義の労働問題を論じた文献では、《労働力》概念とともに《労働資源》概念がよく用いられている。これらはしばしばほぼ同義語として使われていることがある。またそれぞれの概念に異なる意味が込められていることもある。ここでは、主として、エー・サルハノフ (Э. Саруханов) の整理に従って⁽⁹⁾、《労働資源》概念を中心にその理論的状況の一端を確認しておく。《労働資源》概念は、ソ連邦の経済学の分野では、1920年代のはじめにС. Струмилин によって初めて用いられ、1959年以降公式資料や文献において幅広くみられるようになってきた⁽¹⁰⁾。だが今日に至っても、この概念をめぐる必ずしも統一した見解が形成されていないのが実状である。例えば、В. Семененко は、労働資源とは労働能力ある住民の機

(4) 木村勝治訳「ソ連邦新労働法 — ロシア共和国の例 —」, 《労働法律旬報》第836号 (1973年7月上旬号), 48ページ。

(5) В. Калинин, Труд и кадры в промышленности СССР, Экономические науки, 1983, No.1, стр.74.

(6) Там же.

(7) А. Барабанов, Рабочая сила и трудовые ресурсы в условиях развитого социализма, 1984, стр. 35

(8) 「社会主義生産諸関係の完全な支配の確立は勤労者 (労働力の担い手) のみから成る社会階級構造の形成を意味する。それ故に、社会主義社会では、社会のすべての労働能力ある成員が労働力の担い手である」 (Движение рабочей силы в крупном городе, Финансы и статистика, 1982, стр.24.)

(9) См., Э. Саруханов, Социально-экономические проблемы управления рабочей силой при социализме, ЛГУ. 1981, стр.14~16.

(10) ただし、「《労働資源》という術語は、1967年に、労働資源利用機関国家システムの形成とともに、うまれた」との理解もある。См., Е. Войченко, Планирование и организация работы отдела кадров, Виша школа, 1981, стр.66.

械的総和にすぎない (В. Семенов, Совокупная рабочая сила при социализме: Автореф. канд. дис., 1968, стр. 24.) として, この概念自体に否定的な態度をとっているが, Ф. Гилицкий, Д. Валентей, Н. Токарская などは, 労働資源は歴史的規定性を有した社会階級概念である (Ф. Гилицкий, Содержание понятия «трудовые ресурсы» в соц. обществе, Соц. труд, 1975, №8, стр. 114; Д. Валентей, Основы теории народонаселения, 1973, стр. 63; Н. Токарская, Региональные аспекты управления трудовыми ресурсами, 1976, стр. 19.) と, 全く正反対な立場を明確に示している。また, М. Мусатов に代表される (М. Мусатов, Социальные проблемы трудовых ресурсов в СССР, 1967, стр. 83.) ように, 労働資源が労働力と事実上同一視されることもある。さらには, 地域別アспектと部門別アспектの相違によって労働資源と労働力を区別しようとする研究者 (П. Литвяков, Научные основы использования трудовых ресурсов, 1969, стр. 10; А. Котляр, Воспроизводство рабочей силы при социализме, Экономические науки, 1972, №4, стр. 34~36.) や, 労働力を労働資源の構成部分とみなしたり (А. Соловьев, Г. Романенко, Экономическая и социальная эффективность использования трудовых ресурсов, 1979, стр. 89.), 労働資源は労働力よりもヨリ幅広い関係を表現しているとの考え方を鮮明にしている研究者 (Е. Русанов, Вопросы теории эффективности использования трудовых ресурсов, В кн.: Трудовые ресурсы, вып. 3, 1978, стр. 24.) も存在している。ただし, 性, 年令, 学歴, 家族状況等々に限定された場合には, 《労働資源》概念が用いられる傾向が強いようである⁽¹¹⁾。本稿では, 労働力と労働資源は同一客体の抽象化の段階の異なる範疇であり⁽¹²⁾, 実践的には, 労働資源とは労働力の量的表現である⁽¹³⁾, との理解に, たっている。

ソ連邦の労働資源の現状は, いくつかの数字によれば, つぎのように確認される。

(11) Там же.

(12) 「《労働資源》は, 《労働力》範疇に比べると, 生産諸関係の理論認識のヨリ低い水準において, 労働力の形成, 配分, 再配分, 利用に関わる社会的諸関係を表現する, ヨリ具体的な範疇である。後者は, 人間の労働能力の生産, 配分そして利用に関わる生産手段の共同主人公の間の生産諸関係の総体を表現している」

(Общественная форма труда при социализме, Экономика, 1984, стр. 245.)

(13) Салхановは, 「労働力が経済学範疇であり, 労働資源はその量的表現にすぎない」と明言している。

(Э. Саруханов, Указ. Соч., стр. 17.)

表1 出生数, 死亡数, 人口の自然増(1000人当)

	住 民 1 0 0 0 人 当 り		
	出 生 数	死 亡 数	自 然 増
	ソ 連		
1913年	41.5	29.1	16.4
1940年	31.2	18.0	13.2
1960年	24.9	7.1	17.8
1970年	17.3	8.2	9.2
1983年	20.1	10.3	9.8
	日 本		
1913年	34.1	20.2	13.9
1940年	29.4	16.4	13.0
1960年	17.2	7.6	9.6
1970年	18.9	6.9	12.0
1983年	12.9	6.1	6.8

(出典) Народное хозяйство в 1974, стр.137~139.

Народное хозяйство в 1983, стр.90 ~92.

表2 ソ 連 邦 の 住 民

	1940年	1959年	1970年	1979年	1984年
総 住 民 (100万)	194.1	208.8	241.7	262.2	273.8
そ の 内 男 性 (100万)	93.0	94.0	111.4	122.3	128.3
内 訳 全 体	100 *	100	100	100	100
そ の 内 労働者と職員	50.2	68.3	57.4	60.0	61.5
労働者のみ	33.7	50.2	20.5	14.9	12.5

*1939年である

(出典) Народное хозяйство СССР в 1983,

стр.6~7 から作成。

表3 年令グループごとのソ連邦住民

	1926年	1939年	1959年	1970年
住民全体	100	100	100	100
内訳				
労働年令に達しない住民 (16才まで)	39.7	37.7	30.4	30.6
労働年令住民 (男性16～59才, 女性16～54才)	52.0	53.6	57.4	54.4
労働年令を越えた住民 (男 60才以上) (女 55才以上)	8.3	8.7	12.2	15.0

(出典) Экономика труда, Высшая школа,
1976, стр. 361.

表4 範疇別工業生産人口 (1000人)

{() 内は%}

	1940年	1960年	1970年	1980年	1983年
総工業生産人口	13079 (100)	22620 (100)	31593 (100)	36891 (100)	37830 (100)
内訳					
労働者	9971 (76.2)	18887 (83.5)	25631 (81.1)	29497 (80.0)	30154 (79.7)
見習い	398 (3.0)	339 (1.5)	508 (1.6)	446 (1.2)	408 (1.1)
技術労働者	1023 (7.8)	2018 (8.9)	3687 (11.7)	5133 (13.8)	5440 (14.4)
事務職員	943 (7.2)	901 (4.0)	1275 (4.0)	1279 (3.5)	1280 (3.4)
年少者と警備員	749 (5.8)	475 (2.1)	492 (1.6)	536 (1.4)	548 (1.4)

(出典) Народное хозяйство СССР
в 1983, стр. 132.

以上のような労働能力を有した年令に属する世代は労働資源の全体的な補充源泉 (**общий источник пополнения**) と総称されている。そして、これに対して、いわば全体から派生した部分的源泉が区別される⁽¹⁴⁾。これは個々の企業や国民経済部門レベルの労働資源であり、この形成は、基本的には、社会の労働資源の生産局面ではなく、その配分および利用の局面と、直接的には、結びついている⁽¹⁵⁾。

我々の関心は主としてこの範囲の労働資源問題である。企業は、この源泉から、計画に従って、欠員を補充（採用）しているのである。以下の行では、社会主義企業の採用管理の特徴があきらかにされる。

2. 企業の従業員採用計画

2. 1. 企業の労働力バランス

あらためていうまでもなく、労働資源の合理的配分とその有効的利用は社会主義的計画の重要な課題の1つである。ボール (М. Бор) に従えば、社会主義経済の計画的組織は、全社会の利益のために労働資源を利用し、あらかじめ労働力に対する国民経済（各部門、企業、地域）の需要を計算し、それに応じてこの需要をみたすため諸方策を実施することを可能にするのである⁽¹⁶⁾。

このような可能性は（企業に代表される）個々の経済単位においてどのように具体化され、いかなる状況を呈しているのであろうか？ 換言すれば、企業は、社会全体、企業そして個人の利益の統一のもとで、現実には、人員を補充することに成功しているのであろうか？⁽¹⁷⁾ ソ連邦では、今日、周知のごとく、要員の流動性の減少や労働集団の安定化が国全体および企業の労働問題として認識され、その一環として、企業への労働力の引き入れも大きな問題となってい

(14) 「つぎの概念を区別すべきである。(1) 国の労働資源の補充源泉、(2) 国民経済の個々の部門や企業の労働力確保源泉」(А. Котляр, Рабочая сила в СССР, Мысль, 1967, стр. 20.)

(15) См., там же.

(16) ボール, 平館利雄・宮下誠一郎訳『社会主義計画経済入門』, 新評論, 1974年, 172ページ参照。

(17) 社会主義のもとでの「労働力と生産手段の自由な結合, 労働の普遍性, 完全雇用そして失業の根絶が, 労働力の計画的配分と再配分, 要員の養成と技能資格向上の統一システムの創造 (労働資源の形成と利用のサブシステム) の可能性を切り開いている。しかし, これは…個々人の利害と社会の利害の最適結合の原理という原則のもとで解決されなければならない…非常に複雑なサブシステムの1つである」(Система управления трудом в развитом соц. обществе, Экономика, 1980, стр. 35.) このように, 労働資源 (労働力) の計画的配分・再配分とは3つの基本主体の利害の調和と結びつかねばならないのである。「国民経済と企業の欲求や可能性と同時に勤労者の利害をも考慮することを可能とする要員異動の計画的 management 方式……」(Е. Смирнов, О некоторых проблемах управления трудом в современных условиях, Соц. труд, 1978, №3, стр. 110.)

る。そして、これらの問題は、労働力の組織的な計画的配分（再配分）の既存の形態を改善し同時に新しいより効果的な形態を探究していくことによつてのみ解決されるということが、実践を通じて、確認されてきている。⁽¹⁸⁾ 本稿の以下の行論では、「労働力の組織的な計画的配分・再配分形態」の現状を「企業の採用管理」の具体的展開として再構成しその特徴を検討していくことになる。

社会主義企業の経営計画は、技術生産財務計画に代表されるように、社会主義国民経済全体の計画化の一構成部分であり、国民経済計画と不可分離の関連を有している。これは「採用計画」にとっても例外ではない。

ソ連邦全体では、労働資源の合理的利用と配分を促進する方式として、労働資源バランスが利用されている。⁽¹⁹⁾ この労働資源バランスには労働力の社会主義的拡大再生産の過程があらわれている。従つて、その再生産の過程ごとに様々なバランスが作成されることになる（後述）が、そのなかで中心的な位置を占めているのが労働資源の総合（сводный）⁽²⁰⁾ バランスである。総合バランスは、実在の労働資源とその組成、すなわち、部門、職種、社会グループごとの配分から、成立している。そして、このような総合バランスの作成の基礎となっているのがいわゆる部分（частный）⁽²¹⁾ バランスである。部分バランスでは、労働力利用の個々の側面がより具体的に特徴づけられている。⁽²²⁾ 部分バランスのなかでは、地域断面で作成された労働資源バランス、コルホーズ労働資源バランス、若年者労働資源バランス、熟練要員バランス、女子労働資源バランスが、有名である。

総合バランスには、ソ連邦全体の総合バランスと、州、地方、共和国の総合バランスが、存在する。地域断面で作成される労働資源バランスは、国全体の総合バランスとの関係でいえば

(18) В. Григорьян, Организованное привлечение кадров на производство, Соц. труд, 1983, №8, стр. 67.

(19) 「労働資源バランスとは、国の国民経済の釣合いのとれた発達の主要な条件の1つとしての労働資源の合理的利用を促進することを任務とした経済的な計画計算方式である」（Труд и заработная плата в СССР. Словарь справочник, Экономика, 1984, стр. 13.）「労働力バランスはソ連邦国民経済バランスの基本的部分の1つである。労働力バランスには労働力の社会主義的拡大再生産の過程があらわれている」（クドリャフツェフ編内海義夫・海道進監訳「労働経済学 下巻」, 大月書店, 1959年, 540ページ。）本稿では、「……文献や実践では、《労働力バランス》という術語とともに《労働資源バランス》という語も用いられている。これらの概念は双方とも労働バランス（баланс труда）を自然人で特徴づけている。労働能力としての労働力は生きた個人にあらわれる。従つて、《労働資源》と《労働力》概念は、労働バランス（трудоулов баланс）に関しては、同一である」（Экономика труда, Высшая школа, 1976, стр. 377）との解釈に拠っている。ちなみに、労働バランスは労働時間（例えば、1000人日）で示される。

(20) 「労働資源の総合バランスが……相互に関連しあう諸バランスのシステムにおいて、中心的な位置を占めている」（Экономика труда, Под об. ред. А. С. Кудрявцева, Экономика, 1967, стр. 419.）

(21) Труд и заработная плата в СССР, стр. 14.

(22) Экономика труда, стр. 381.

いわゆる部分バランスであるが、コルホーズ労働資源バランス、熟練要員バランス、若年者バランス等々を含む総合バランスでもある。⁽²³⁾ただし、両者の間には、国全体の総合バランスでは労働力の需給が一致していなければならないのに対して、地域総合バランスでは労働力の過不足が示され、それが個々の地域間の（すなわち、ミクロの行政地区レベルから共和国レベルに至る地域間の）労働力再配分の必要性を意味している、という相違点がみられる。⁽²⁴⁾以下その実例を示しておこう。

表 5 労働資源総合計画バランス

指 標	報告年度	計画年度	報告年度と比べた計画 年度の変化（増減）
I. 労働資源 — 全体……			
内 訳：			
労働年令にある労働能力ある住民……			
労働年令をすぎて働いている人々と16 才未満の若年者……			
労働能力ある住民の共和国間(州間)再配分：			
(a) 他の共和国(州)からやってきたも の……			
(b) 他の共和国(州)へまわされるもの ……			
II. 労働資源の配分			
1. 国民経済に従事しているもの(全体) ……			
2. その内社会経済に従事しているもの ……			
内 訳：			
労働者と職員……			
コルホーズ員……			
2. 家事と副業に従事しているもの……			
3. 生産を離れて学んでいる16才以上の 学生……			
国民経済に従事している人々：			
1. 物質的生産領域に従事している人々 ……			

(23) Там же, стр. 378. クドリャフツェフ, 内海・海道監訳『前掲書』, 541ページ。

(24) Экономика труда, стр. 380.

指 標	報告年度	計画年度	報告年度と比べた計画 年度の変化(増減)
内 訳： (a) 工 業 (b) 輸送・通信 (c) 農 業 (d) 商業，公共食堂，調達，資材補給 (e) その他の部門			
2. 非生産領域に従事している人々……			
内 訳： (a) 教育，文化，芸術，科学 (b) 住宅公共部門 (c) 輸送・通信(住民サービス) (d) 国家学習など			

(出典) Экономика труда, Высшая школа, 1976, стр. 379.

表 6 州の労働資源総合バランス(1000人)

	1960年報告年度			1965年基本年度			1970年計画年度		
	全体	男	女	全体	男	女	全体	男	女
I. 労働資源	13737	6863	6874	14037	7022	7015	15112	7545	7567
その内									
1. 労働年令可能人口	13623	6818	6806	13914	6969	6945	14989	6492	7497
2. 労働年令を越えて働いてい る住民と労働年令に達しない 住民	113	45	68	123	53	70	123	53	70
II. 労働資源の配分	11291	6567	4724	11643	6729	4914	12730	7302	5428
1. 工 業	5472	3765	1707	5614	3826	1788	6022	4083	1939
2. 建 設	1342	894	448	1384	923	461	1493	994	499
3. 林 業	27	22	5	28	22	6	32	25	7
4. 運輸・通信(生産サービス)	905	692	213	943	724	219	1006	763	243
5. 商業・食堂……	712	166	546	739	170	569	817	191	626
6. 公益・住宅事業	309	128	181	336	139	197	439	188	251
7. 保健，社会保険……	612	78	534	624	78	546	670	90	580
8. 教育・文化・芸術	539	111	428	571	117	454	645	129	516
9. 科 学	176	96	80	184	100	84	210	115	95
10. 国家管理・信用	155	95	90	157	67	90	167	77	90
11. その他の部門	155	52	107	157	52	105	195	65	130
12. 運輸・通信(住民サービス)	198	125	73	213	134	79	275	171	104
13. 学生(生産を離れて)	687	373	314	693	377	316	759	411	348
III. 労働資源の過不足(+，-)	+2446	+ 296	+2150	+2394	+ 285	+2107	+2382	+ 243	+2139
IV. 家事および副業に従事者で社 会的生産に参加可能な住民	605	279	326	589	269	320	554	229	325

(出典) Экономика труда, Под ред. А. Кудрявцева, стр. 428.

企業レベルに眼を転じるならば、個々の企業の労働力バランスが直接地域断面において作成されている。ソ連邦では、この企業の労働力バランスに企業の採用（補充）計画が表現されている。

企業の労働力バランスは自然人で作成され、必要な場合には年平均人数が自然人数へと換算されている。そして、これは2つの部分から成っている。1つの部分には、要員への企業の全体的需要と追加需要が示されている。追加需要とは、計画期間中の生産規模の拡大縮小にともなう従業員の増減とその期間に様々な原因で離職する従業員を補充するために必要な人数の和である。第2の部分には、追加需要保障の源泉が示されている。次表はその例である。

表7 工業企業の労働力バランス

指 標	全 体	内 訳			
		労 働 者		技 術 労 働 者	そ の 他
		基本労働者	補助労働者		
1. 期末の予想従業員数	13000	4000	6200	2400	400
2. 期間の従業員数	12000	3250	6025	2350	375
3. 従業員数の増減（1－2）	+1000	+ 750	+ 175	+ 50	+ 25
4. 退職予定従業員数			73		
(1) 自然減少，労働能力そう失，定年	151	50	73	20	8
(2) 生産を離れての入隊，入学	250	105	125	15	5
(3) 契約の終了，他企業への移動	400	300	65	25	10
(4) 居住地からの引越し	74	25	37	10	2
(5) 住宅，幼稚園，託見所の欠落	29	30	6	2	1
(6) 他の範疇への移動 （－：不足，＋：過剰）	—	— 47	— 90	+ 132	+ 5
(7) そ の 他	600	300	250	45	5
5. 従業員への追加需要（4 ± 3）	2514	1607	821	35	51
6. 保障の源泉					
(1) 職業技術学校の卒業生	400	150	250	—	—
(2) 中等学校の卒業生	335	75	260	—	—
(3) 高等教育施設および中等専門教育 施設の卒業生	5	—	—	5	—
(4) 中等学校の終了者および中等学校 の中退者	308	250	56	2	—
(5) 職業技術学校の企業活動への参加 （従業員に換算）	52	32	20	—	—
(6) 実習時に正規の作業域で働く高等 教育施設と中等専門教育施設の生徒 （従業員に換算）	115	100	15	15	—
(7) 組織的募集	—	—	—	—	—

指 標	全 体	内 訳			
		労 働 者		技 術 労 働 者	そ の 他
		基本労働者	補助労働者		
(8) 家事や副業に従事していた労働能力ある住民の募集	1299	100	220	28	51
総 計	2514	1607	821	35	51

7. 結 果 (5-6)

(出典) Экономика труд, Под ред. А. Кудрявцева, стр. 431~432.

個々の企業レベルの追加需要とその源泉の確保が企業の採用計画の核心である。そして、企業レベルでも、企業レベルの労働力再生産過程の個々の側面をより具体的に特徴づけるバランスとしていわゆる部分バランスが作成され、採用計画はより詳細にそしてより具体的に展開されている。これらの部分バランスとして、若年者バランス、女子労働資源バランス、主要職種バランス、熟練要員バランス等々が、知られている。

表 8 主要職種労働者バランス

専 門 職	1月1日の労働者数		予想年平均労働者数		12月31日の労働者数	労働者数の増加(人)	労働力の そう失 (年平均人員 の5.5%)	追加 需要 (人)	補 充 源 泉			工場であ らためて 教育を必 要とする 人間(人)	等級を高 めること が必要な 人間(人)
	人数	平均 等級	人数	平均 等級					職業技術 学校から	組織的 募 集	企 業 の 自主採用		
基本労働者	4150	2.65	4550	3.0	4950	800	250	1050	600	—	450		1452
内 訳				1370	2.9								
(1) 旋 盤 工	1250	2.4	870	2.9	1490	240	75	315	150	—	165	165	622
(2) フラスイ盤工	740	3.0	820	2.9	900	160	45	205	200	—	5	5	—
(3) ドリル工	430	1.7	470	1.7	510	80	26	106	—	—	106	106	—
(4) 研 摩 工	340	3.4	380	3.3	420	80	21	101	—	—	101	101	—
(5) 組 立 工	1390	2.8	1510	3.4	1630	240	83	323	250	—	73	73	830
補助労働者	2160	3.2	2160	3.2	2160	—	119	119	—	—	119	60	—
計	6310	2.8	6710	2.9	7110	800	369	1169	600	—	569	510	1452

(出典) Экономика труд, Под ред. А. Кудрявцева, стр. 434.

2. 2. 労働力と生産手段との直接的結合の組織形態

ソ連邦憲法では、「ソ連市民は、労働の権利、すなわち労働の量と質におうじ、国家の定める最低額以上の支払いをとまう、確実な仕事をえる権利をもち、この権利は、適性、能力、職業訓練および教育にしたがい、社会的必要の考慮にもとづく職業、職種および仕事を選択す

る権利をふくむ。この権利は、社会主義的経済制度、生産力の不断の増大、無料の職業訓練、技能の向上、新しい専門についての訓練ならびに職業指導および職業あっせんの制度の発展によって、保障される。⁽²⁵⁾ (第40条) と、定められている。この労働の権利はどのような形で実現されているのであろうか。

企業の労働力補充の対象者はつぎのような人々である。⁽²⁶⁾ これは労働力確保源泉 (источник обеспечения) といわれている。

- (1) 労働能力年令に達し社会的経済にはいりこんでいる若年者⁽²⁷⁾
- (2) 常設教育施設での修学と関連して一時的に社会的生産に参加していない労働能力ある住民
- (3) 家事や副業に従事している労働能力ある住民
- (4) ソビエト軍への義務期間兵役と関連して社会的生産に一時的に参加していない労働能力者
- (5) 技術進歩やその他の原因の結果遊離した働き手、また希望退職者
- (6) 労働能力を保持している未就労年金生活者

これらの「補充源泉」から労働力が配分され個々の企業において生産手段と結合していく。

社会主義では、労働力の計画的配分は国の経済活動の重要な領域であり同時に困難な課題でもある。⁽²⁸⁾ 社会主義国家によって、国の経済的および政治的特質の考慮のもとで、労働力が計画的に配分され、その労働力が具体的な協業へと参加していくわけであるが、この組織・法的媒介が「就職あっせん」(трудоустройство) ⁽²⁹⁾ といわれるものである。⁽³⁰⁾ 就職あっせん制度(後述)の自立的な構造要素が労働力配分の組織形態(организационная форма)であり、これによって人的生産要因と物的生産要因が結合される。この組織形態は上部構造制度であるが、労働力配分には「すべての《層》」が存在している。例えば、コトリヤル(A. Котляр) ⁽³¹⁾ によれば、人的生産要因の社会主義的配分は、作業域への働き手の移動や様々な水準の協業の創造として

(25) ノーボスチ通信社編稲子恒夫訳「新ソ連憲法・資料集」, ありえす書房, 1978年, 124~125ページ。

(26) См., А. Котляр, Рабочая сила в СССР, стр. 21; А. Котляр, Социалистическое распределение рабочей силы, Экономические науки, 1978, №3, стр. 33.

(27) ソ連邦中央統計局は16~30才の青年男女を若年者としている。(Э. Саруханов, Указ. соч., стр. 84.) ただし, 実践的には, 16~25才までが若年者としてみなされているようである。(См., Экономика труда, стр. 367.) 若年者は労働力補充の基本源泉である。彼らは単に補充するだけでなく総体的労働力を増加させる。

(28) 「ロシアでは、労働は、つぎの点で、共産主義的に統合されている。第1に、生産手段の私的所有が廃止されている点で、第2に、プロレタリア国家権力が、国有地と国有企業において全国的規模で大規模生産を組織し、労働力を様々な経済部門と企業とに配分し、国家に属する大量の消費物資を勤労者に分配している点で、そうである」(В. И. Ленин, ПСС, т. 39, стр. 273.)

(29) 「人々の間の社会的関連の新しい形態をうちたて、人々を労働へ引き入れる新しい形態と方式をうちたてること — これは何年も何十年もかかる仕事である」(В. Ленин. ПСС, т. 40, стр. 316.)

(30) А. Котляр, Система трудоустройства в СССР, Экономические науки, 1984, №3, стр. 51.

(31) Там же, стр. 50.

は、生産力のダイナミックなあらわれであり、また、社会主義のもとでの労働力の社会的形態の特殊性によって条件づけられた、働き手の、活動の種類ごとの、社会規模の計画的配置に関する直接に社会的な諸関係としては、下部構造的関係であり、さらには、国民経済に労働力を保障し同時に労働能力ある住民を社会的労働へと関与させる、労働力配分の組織形態としては、上部構造なのである。

このような組織形態はソ連邦の歴史的状況のもとでいくつかの変化をとげ今日に至っている⁽³²⁾。例えば、戦時共産主義時代の「労働義務」(трудовая повинность)、ネップの初期にみられた「労働紹介所」(биржи труда)、第二次大戦中の「労働動員」(трудовая мобилизация)などは過去の形態となっているし、移住、組織的募集、社会的アピールは大きく変化して現在もおこなわれている。

現在では、つぎのような労働力配分・再配分の組織形態が適用されている⁽³³⁾。

1. 国家的な組織的募集
2. 自発的な移住
3. 他企業、部門そして地方への移動
4. 高等教育施設と中等専門教育施設そして職業技術教育施設の最上級生の国家的配分
5. 社会的アピール
6. 普通教育中等学校の最上級生の組織的な就職あっせん
7. 企業の自主募集
8. 就職あっせんビューローを媒介とした労働力配分 (再配分)⁽³⁴⁾

このような組織形態の多様性は、労働力配分・再配分が様々な方向(地域間、地域内、部門間、部門内等々)でおこなわれまた規則的にそして随時実施されているなどその種類が多様であること、しかもその場合には相異なる社会的主体(個々の市民、企業、全体としての社会)の利害を調和的に考慮しなければならない⁽³⁵⁾ということの反映である。

(32) 「……組織形態の性格と特質は、社会の社会経済的発達水準に、様々な経済的および政治的課題の内容に、決定的に、依存している。」(Там же, стр. 51.)

(33) 「現在適用されている労働力配分組織形態は勤労者のみから成りたつ我々の社会の社会的構造にこたえたものであり、社会主義的民主主義の勝利を反映している。これらの形態は、労働の普遍的義務性、自己の養成と性癖にあった仕事を意識的に自由に選択できる個人の権利、そして物質的および道徳的刺戟の幅広い適用に、もとづいている。」(А. Котляр, Социалистическое распределение рабочей силы, стр. 29.)

(34) これらの他にも、社会保障機関による年金生活者の就職あっせん(労働医学専門委員会の指示に従う)や退役軍人の就職あっせんそして内務機関による刑期を終えた人々の就職あっせん(地方ソヴェトの指示に従う)が組織形態として認められている。

(35) См., А. Котляр, Система трудоустройства в СССР, стр. 54.

そして、これらの組織形態の総体が、今日、ソ連邦において「国家的な就職あっせん制度」(государственная система трудоустройства населения)と総称されている³⁶⁾。個々の組織形態の主体となる「就職あっせん機関」(трудоустраивающие органы)は以下の行論で詳しく紹介するように様々であるが、とりあえず一応労働機関(органы по труду)の管轄下にある組織形態とそれ以外の機関に属するものに大別しておく。①労働機関の管轄下にある組織形態(労働者の組織的募集, 農業移住, 若年者の組織的就職あっせん, 就職あっせんビューロー), ②その他の機関に従属する組織形態(教育施設の最上級生の国家的配分, 移動, 社会的アピール, 企業の自主募集)³⁷⁾。

ここで注意すべきことは、同一の住民グループ(いわゆる補充源泉)と組織形態との結びつきが決して単一ではないということである。例えば、若年者は、国家的配分や組織的就職あっせんだけではなく、組織的募集や社会的アピールによってまた企業の直接採用によって、生産へ参加している。家事や副業に従事していた労働資源(主として女性)も、組織的募集や企業の直接採用によってあるいは就職あっせんビューローを経て、社会的労働へと引き入れられている。このように同一の対象が様々な手段(組織形態)を媒介にして具体的な協業へ組み入れられているのである。

個々の企業と前述の「組織形態」との関連を、企業の「欠員」補充の観点から、まとめることが、本稿の課題である。以下の行論では、企業の自主採用を中心に、普通中等学校、職業技術教育施設、中等専門教育施設そして高等教育施設の卒業生の配分を、学卒者採用として、また就職あっせんビューローを媒介とした採用を、企業の自主採用を補完する存在として、取りあげ検討する予定である。従って、それ以外の、「伝統的形態」³⁸⁾として位置づけられている、組織的募集, 社会的アピール, 農業移住について、簡単にまとめておく。

組織的募集(оргнабор)とは計画的な労働力再配分の基本形態の1つである。³⁹⁾組織的募集は失業の一掃と労働紹介所の廃止後の1931年に導入され、工業や建設への労働力需要補充の基本形

(36) Движение рабочей силы в крупном городе, стр. 210.

(37) このような分類が必ずしも唯一のものではない。例えば、他にも、①媒介過程によって、第一次的配分かあるいは第二次的配分か、②配分組織領域の目的によって、部門間あるいは地域間配分かそれとも部門内あるいは地域内配分か、③配分機関の媒介の性格によって、義務的配分かあるいは非義務的配分か、④組織化の形態によって、集団的配分かあるいは個人的配分か等々に分類されるであろう。(См., там же, стр. 192~193; Э. Саруханов, Указ. соч., стр. 78.)

(38) Э. Саруханов, Указ. соч., стр. 79.

(39) 以下の説明は、特に注のない限り、Труд и заработная плата в СССР; П. Петроченко, И. Лясников, Экономика труда в промышленности, Экономика, 1978; Е. Магницкая, А. Пашков, Распределение трудовых ресурсов, Правовые вопросы, Юридическая литература, 1980; Трудовое право, Энциклопедический словарь, Советская энциклопедия, 1979 に拠っている。

態として位置づけられていた。従って、当時は、経済運営単位とコルホーズおよびコルホーズ員との間に契約が締結されていた。しかしその後、農業における余剰労働力の減少と都市部の労働資源の増加にともない、現在では、主として、都市住民を労働資源が不足している地方に立地した企業や季節的生産部門（泥炭採掘場、木材調達等々）に補充する手段へと転化している。これによって、部門間においてあるいは共和国間において（また州間や州内部において）労働力の再配分がおこなわれている。

組織的募集の実施は、連邦共和国の国家労働委員会および地方機関（自治共和国、地方・州・市・地区の執行委員会の労働管理局）に課せられている。市や地区の労働機関が、直接には、募集活動をおこなっている。すなわち、国家労働委員会が、企業の労働力需要および採用準備状態を考慮して、組織的募集申請を検討し、4半期計画を作成しそれを管轄下の地方機関に伝える。そして、市・地区機関が、4半期ごとに、計画を確立することになる。と同時に、地方新聞、ラジオ・テレビを幅広く利用して、住民の間に、労働者募集の情報が流される。組織的募集は、個々の労働契約の締結によって、法的に、手続きが完了する。この契約を、地区(市)機関が、企業の名前で、所与の地域（自治共和国、地方、州）に住む市民（18～55才の男性および18～50才の女性）と、締結する。契約期間は、基本的には、2ヵ年であるが、派遣先の地方によって1～3年の幅がある。

組織的募集は現在でも労働力の計画的再配分において重要な役割を果たし、特に、労働力不足の地域の企業はかなり幅広い規模の組織的募集に頼っている。組織的募集に応じる人々は、技術進歩や建設の完了等々と関連して企業を解職された労働者や職員、除隊者、家事や副業に従事していた人々、コルホーズで余剰労働力となった住民、都市や農村の若者などであるが、年令的には、40才までが圧倒的多数を占めている。だが、この形態の規模と比重は本質的には減少したし減少しつつづけており、⁽⁴¹⁾州内部の規模の組織的募集が（ロシア共和国を唯一の例外として）⁽⁴²⁾60%を占めている。

社会的アピール（общественный призыв）とは、重要な新開拓地や国民経済的意義をもつ企業や建設場の労働力不足を解消するために利用される、主として若年者を対象とした、⁽⁴³⁾労働資

(40) 「労働者の組織的募集は労働力の計画的再配分において重要な役割を果たしている。」（《Соц. труд》，1983, №2, стр. 72.）

(41) 組織的募集の「規模と比重は本質的に減少したしまた減少しつつづけている」（Движение рабочих кадров на промышленных предприятиях, Экономика, 1974.）「現在では、組織的募集の役割は……他の組織形態の発達によって……減少した」（Основы экономики труда, МГУ, 1976, стр. 29.）

(42) 《Соц. труд》，1983, №2, стр. 74.

(43) 「アピールの助けを借りて配分される人々の大多数はすでに国民経済で働いている若年者である。しかし、アピールに応答し仕事に派遣される青年の若干の部分はそこではじめて自主的に労働活動にはいる」

(А. Котляр, Рабочая сила в СССР, стр. 134.)

源の地域間および部門間再配分の社会的組織形態の1つである。これは、1956年から、ЦК ВЛКСМ の指導のもとで、コムソモール組織によって実施されたものであり、連邦共和国の中央コムソモール委員会がその組織者である。⁽⁴⁴⁾ アピールに応答した若者は「コムソモール優待券」⁽⁴⁵⁾ (комсомольская тугевка) を携えて「労働部隊」の一員として、「一時的にあるいは恒久的に」⁽⁴⁶⁾ 派遣されていく。1974~77年に、43万人が派遣されたと言われている。⁽⁴⁷⁾

この組織形態は、その他の組織形態と比べて、つぎの点で、優れている。第1に、必要な労働力をすみやかに、しかも他の形態では考えられない規模で、補充できること、第2に、かなり高い学歴の、意識の高い、先進的な若年者が、確保できることである。⁽⁴⁸⁾ このような優越性は、社会的アピールが、「もっぱら自発性原則」⁽⁴⁹⁾ にもとづいて、党組織の指導のもとに社会的組織（主として、コムソモール組織）によって実施される、ということに起因している。だが同時に、社会的アピールに拠って派遣される人々は「物質的にも」⁽⁵⁰⁾ 保障されている。例えば、支度金、赴任手当が当然のこととして支給されるほかに、勤続年数は、その間、中断されないし、最初の3カ月間は高い賃金が保障され、生活必需品への無利子の貸付も利用することができる。⁽⁵¹⁾

農業移住 (сельскохозяйственное переселение) は農業住民の地域再配分の伝統的形態である。この移住の特徴は、個々人だけではなく、家族全員が移り住むという点にある。⁽⁵²⁾ 農業移住の組織原則は、組織的募集の組織原則と、基本的には、一致し、移住計画は連邦共和国の年間発達計画と国の国民経済計画の一部分を成している。この組織形態は新たに開拓された地域に要員を補充する場合に今日でもかなりの役割を果たしている。例えば、1977年度には、35000家族が移住した。⁽⁵³⁾

(44) Труд и заработная плата в СССР, стр. 238.

(45) Е. Войченко, Указ. соч., стр. 73.

(46) Э. Саруханов, Указ. соч., стр. 102.

(47) Там же, стр. 103.

(48) См., Е. Магницкая и дру., Указ. соч., стр. 102.

(49) 「社会的アピールの特徴は、この……形態が、主として、道徳的、精神的刺激の利用に、若年者のソビエト愛国主義という高潔な感情に、もとづいていることである」(А. Котляр, Рабочая сила в СССР, стр. 134.)

(50) 「社会的アピールは労働への道徳的刺激と物質的刺激の結合にもとづいている」(Е. Магницкая и дру., Указ. соч., стр. 103.)

(51) См., Труд и заработная плата в СССР, стр. 239; А. Котляр, Рабочая сила в СССР, стр. 134.

(52) Основы экономики труда, стр. 30.

(53) Э. Саруханов, Указ. соч., стр. 92.

3. 学卒者の採用

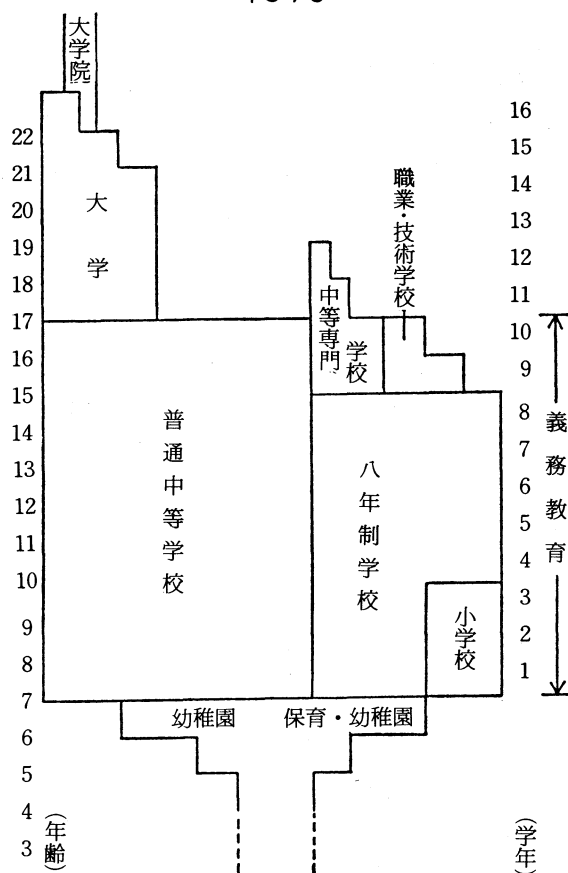
3. 1. 普通中等学校の卒業生の配分

3. 1. 1. 普通中等学校の現状と職業指導

ソ連邦の教育制度はつぎのような教育から成っている。⁽⁵⁴⁾

- (1) 学令前の児童のための教育
- (2) 普通中等教育
- (3) 学校外教育
- (4) 職業技術教育
- (5) 中等専門教育
- (6) 高等教育

図1 ソビエトの学校制度
1970



(出典) 『教育学講座(I)』学研, 1981年, 169ページ。

(54) Свод законы СССР, т. 8, Известия, 1983, стр. 203.

ソ連邦の児童は、学令前児童教育機関〔保育所（1～3才）、幼稚園（3～6才）〕を経て、7才から普通教育学校において普通中等教育をうける。普通教育学校として、地域によって、初等学校〔1～3（4）学年〕、8年制学校（1～8学年）、中等学校（1～10学年）⁵⁵⁾が、存在している。8学年と10学年に卒業試験が実施される。

普通教育学校では、一般教育とともに労働教育そして一般技術教育がおこなわれている。《中等普通教育学校規約》によれば、⁵⁶⁾その主要な課題とは以下のものである。

- (1) 社会進歩および科学技術進歩の現代の要求に合致した普通中等教育を生徒に与え、科学の基礎知識とそれらを自立的に補充する能力を習得させること。
- (2) 若い世代のなかに、マルクス・レーニン主義世界観を形成し、ソビエト愛国主義の高度な感情 — 祖国・民族・ソ連共産党への愛、社会主義祖国の防衛の覚悟 — を育成すること。
- (3) 生徒に、全面的に調和のとれた発達、倫理的および身体的育成、健康の強化、正しい労働教育を保証し、生活、意識的な職業選択、積極的労働および社会的活動に必要な準備をしてやること。

8学年修了者は、8学年教育修了証書を授与され、普通教育学校の9学年、職業技術教育施設そして中等専門教育施設に入学する権利を獲得する。また、中等普通教育学校（すなわち、10学年）を終了した生徒は、中等教育卒業証書を授与され、高等教育施設、技術学校そして短期の中等専門教育施設に入学する権利を得る。以上はさらに教育施設において、生産を離れて、学業を続けていこうと決意した生徒たちの進む途であるが、それ以外の生徒は、10学年終了後に（以前は8学年終了後も）経済機関（以下の行では企業に代表させる）に就職する途を選択することになる。

いずれの途を選択するにしても重大な意思決定を強いられるが、ソ連邦では、この点、職業指導（профориентация）制度が国家的に組織されその整備が急速にすすんできている。単に就職指導だけではなく進学のコース選択の指導をも含むこの職業指導は、教育学的アспектを含む複雑な現象である。⁵⁷⁾だが「経済的過程としての職業指導とは、個人の能力と社会の欲求が考慮に入れられた、話しあいによる（посредством убеждения）一定の適性の形成を通じた、

55) 教育がロシア語でおこなわれていない学校では、教育期間が11学年になっている。（Там же, стр. 258.）

56) См., там же, стр. 257～267.

57) 「職業指導は、複雑な、多面的な、総合的な現象である。それは、方式の点では、教育的であり、自然科学的基盤の点では、精神生理的および技術的であり、規模の点では、国家的であり、社会的基盤と具体的結果の点では、社会経済的である。」（А. Соловьев, Профессиональная ориентация в соц. обществе, Экономика, 1979, стр. 6.）

職種と仕事場所の選択の管理である⁽⁵⁸⁾』そして、その目的に関しては、「社会主義社会の職業指導の目的は、労働力の養成・配分・利用の計画性の強化を基礎として、社会的生産の効率の向上そして社会のすべての成員の能力の開発と適用や個性の全面的発達のための真の可能性の拡大を保障することである⁽⁵⁹⁾」、とされている。

ソ連邦では、職業指導と職種選択の問題が、1920年代に、モスクワの中央労働研究所とハリコフの労働研究所においてはじめて研究されはじめた。そして、1959年の8年間義務教育制度への移行後、職業指導が再び科学的研究の対象となったのである。しかし、それは長らく教育学者や心理学者によって研究され続けてきたのであった⁽⁶⁰⁾。それが今日複雑な現象として以前にも益して注目されだした背景の1つとして流動性という問題がある。すなわち、誤った職種選択が高水準の流動性の原因であるという認識である。例えば、若年労働者の仕事場所の選択の動機と適応状況の関連を示す次のような資料が存在している。これは、1966年～70年に、モス

表9 若年者の企業選択動機と労働活動指標

選 択 動 機	その動機を示した者の比率	労働満足者の割合 (%)	企業にとどまろうとした者の割合 (%)
学校の教師の忠告	1.66	61.9	34.5
両親の忠告	15.29	58.5	31.3
学友の実例	19.59	55.2	26.3
就職委員会の忠告	3.26	53.7	21.3
企業広告	15.79	47.6	23.1
企業をまえもって知っていた	7.49	55.9	33.8
教育施設のプロフィールに近い	6.7	52.1	35.4
企業の教育基盤	4.07	51.9	27.9
仕事と学業の両立可能性	9.63	49.0	26.0
労働支払	5.6	51.8	32.4
企業と居住地が近い	15.77	40.4	29.2
寮がある	7.56	33.7	20.2
平均	—	51.7	27.3

出典：Социально-экономические вопросы организации труда, 1974, стр. 52, 53, 55, 56.

(58) Там же, стр. 6～7. またつぎのようにも定義されている。「職業指導とは、社会的欲求を考慮に入れたうえで、適性、能力、教育に応じて、若年者を意識的な自由な職種選択へと準備させる方策システムである」

(Э. Саруханов, Указ. соч., стр. 31.) さらには、法学的には、職業指導とは「社会の利益を考慮に入れて若年者に職種選択上の助力を与えることを目的として国家機関および社会的機関によって実施される諸方策の複合体」である、と定義されている。(Е. Магницкая и дру., Указ. соч., стр. 36.)

(59) А. Соловьев, Указ. соч., стр. 7.

(60) См., Основные проблемы рационального использования трудовых ресурсов в СССР, Наука, 1971, стр. 263～264.

クワ大学経済学部労働資源研究所が15～29才の若年労働者を対象として実施した調査の結果である。そして、この結果から、企業と学校との関連をより密にして職業指導活動に企業が積極的に参加するように勧告されている⁽⁶¹⁾。だが、「残念なことに、若年者の職種選択がいまでも自然発生的におこなわれ、偶然的な状況に依存していることを認めざるをえない。若年者たちは自己の能力をしばしば客観的に評価することができない。彼らは、将来の職種を、その外的な特徴だけを基礎として選択している⁽⁶²⁾」と、1970年代後半にも指摘されていた。

職業指導の客観的基盤は社会的分業⁽⁶³⁾である。機械生産の発達が分業を発達させ深化させ多数の職種や専門職をうみだしている。従って、職業指導は、資本主義のもとでも、社会主義のもとでも、おこなわれている。だが、その社会的課題、性格そして可能性が、原則的に、相違している。例えば、エル・エリフォンド (Л. Эльфонд) はつぎのように説明している。

「資本主義社会では、職業指導は搾取を高める道具として役立っており、社会的不平等と階級的相違を固定する手段でもある。しかも、その可能性は制限されている。自然発生的に形成されている労働市場の諸条件、若年者の社会的所属と資産状態、教育差別が…実際の職種選択を宿命的に決定してしまっている。資本主義のもとにおける職業指導の課題の階級的性格と可能性の限界は、ブルジョア学者によるその概念の定義にも反映している。……能力、家族の地位、労働市場の状態を考慮して、若年者に職種選択の助力を与える活動。社会主義のもとでのみ、個々の個人の標準的生存の最重要な条件（就業）が保障され、人間の能力の個人と社会のための全面的研究、発達、適用の幅広い可能性が、あらわれる。これらの可能性の実現は、生産の計画的発達、資本主義に固有な階級のおよびその他の制約の欠如、無償教育制度の創造と発達、勤労者の福祉の向上、労働条件の改善等々によって、条件づけられている⁽⁶⁴⁾」（傍点原文）と同時に、エリフォンドは、資本主義諸国で適用されている職業指導と職種選択の技術的方法と組織的原則が研究に値し批判的に利用可能であることを認めている⁽⁶⁵⁾。

そして1980年代の今日では、職業指導活動が、普通教育学校、職業技術学校、中等専門教育施設、高等教育施設、企業において集中的に実施され、同時に、地区・市・州規模の諸官庁連合部局においてもおこなわれてきている。具体的にその機関をあげて説明するとつぎのように

(61) Социально-экономические вопросы организации труда, МГУ, 1974, стр. 56～57.

(62) Г. Мороз, Профориентация — общегосударственное дело, Соц. труд, 1977, №2, стр. 113.

(63) Э. Саруханов, Указ., стр. 30.

(64) Основные проблемы рационального использования трудовых ресурсов в СССР, стр. 261～262.

(65) Там же.

なっている。生徒の職業指導活動の組織化のために、人民代議員地区(市)ソヴェト執行委員会の附属として、普通学校、その他の教育施設、企業、社会的組織そして両親の参加を得て、職業指導委員会(комиссия по профессиональной ориентации и содействию трудовому устройству выпускников)⁽⁶⁶⁾が設置されている。共和国、地方、州には、諸官庁連合職業指導会議が設置され、労働組合、コムソモール、職業教育施設の代表者、労働機関の代表者、中等専門教育施設の代表者、高等教育施設の代表者、出版・テレビ・ラジオの代表者が、参加している⁽⁶⁷⁾。そして、若年者の職業指導活動全体の調整をおこなう機関として、ソ連邦教育省附属諸官庁連合職業指導会議が存在している。この会議には、ソ連邦ゴスプラン、ソ連邦国家労働委員会、全ソ労働組合中央評議会、全ソ・レーニン共産青年同盟中央委員会およびその他の関係省庁の代表者が、出席する⁽⁶⁸⁾。そして最終的には、ソ連邦国家労働委員会がその調整をおこなっている⁽⁶⁹⁾。また、中等普通教育施設には、職業指導学習キャビネットが組織されている。さらには、企業においても、労組委員会(ФЗМК)⁽⁷⁰⁾附属として若年者職業指導ビューローが設置されている。

ただし、これらのことは、いうまでもなく、現在のソ連邦において、この職業指導活動が完成されているということにはつながらない。事実、1983年に、若干の共和国(ロシア、モルダヴィア、ラトビアなど)を除いて、必ずしも職業指導の国家的システムが整備されていないことが指摘されている⁽⁷¹⁾。

このように職業指導は技能労働者(квалифицированный рабочий)養成の1つの条件として位置づけられ、教育制度の改革とともに、ソ連邦ではこれに重大な関心が払われている⁽⁷²⁾。この職業指導の要因として、職業情報、職業相談、職種選択、職種適応が、基本的には、区別され

(66) Е. Магницкая и дру., Указ. соч., стр. 37.

(67) Труд и заработная плата в СССР, стр. 447.

(68) Там же, стр. 447; Е. Магницкая и дру., Указ. соч., стр. 31.

(69) 「職業指導活動の調整はソ連邦国家労働委員会にゆだねられている」(Социализм и труд, Словарь-справочник, Издательство политической литературы, 1985, стр. 153.)

(70) Труд и заработная плата в СССР, стр. 447~448.

(71) В. Тотапович, Трудоустройство выпускников общеобразовательных школ, Соц. труд, 1983, №5, стр. 87.

(72) Основные вопросы ……., стр. 261.

(73) ソ連邦では、1958年までは7年制学校が義務制であり、その後8学年が義務制となり、1977年からは10年制(完全中等教育)が義務教育となり、1986年からは11年制度の実施が予定されている。

(74) ソロビエフは、職業指導組織化原則として、総合性、普遍性、中央集中制をあげている。同時に、彼は、それぞれの点で現在のソ連邦の職業指導活動の現状には改善すべきことが多数あることを認め、特に、中央集中化の点での立遅れ(例えば、企業間において労働力の引き入れ競争がおこなわれ、職業指導が自然発生的性格を帯び縄張り主義的利益が支配的であること)を鋭く指摘している。(А. Соловьев, Указ. соч., стр. 77~94.)

ている。⁽⁷⁵⁾これらは同時にその段階でもあり、実現形態でもあり、独自の内容を有している。職業指導活動には多数の機関が関与し、その内容も多岐にわたっているのであるが、以下の行論では、本稿に直接関連しているものに限定して簡単に触れておく。⁽⁷⁶⁾

職業情報 (профессиональная информация) これは、労働能力ある住民なによりもまず普通教育学校で学んでいる若年者に、基本職種、専門職、その内容、労働条件、労働組織、労働制度と労働支払等々について、また同じく職種習得の形態と期間、就職の可能性および昇進の可能性について、知らしめることを目的としている。このような情報活動は多様な形態でおこなわれている。例えば、労働者や技手たちが教室で話をすること、学生向けの会社見学の実施や「門戸開放日」の設定、企業内の労働生活を描写した展示会の開催、優秀労働者の祝賀会に様々な年令の学生を出席させること、企業の代表者たちのテレビ・ラジオへの出演が、その代表的存在であろう。

職業相談 (профконсультация) 人間の健康状態、精神生理的および社会心理的資質、学業成績、関心そして志向の分析にもとづいて、なんらかの職種の選択の場合に、一定の勧告をおこなうことが、この基本的課題である。問題は、外部（職業相談会議）からの説得ではなく、相談員と相談者の信頼関係のもとで、意志決定がおこなわれることである。

職種選択 (профотбор) とは、人間の個人的資質や特徴づけと職種や職務の一致度の決定である。社会主義社会では、このことができる人間とできない人間の選り分けを意味するものではないことが強調されている。ある人間が所与の職種の習得に生来より適しているにすぎないのである。

職種適応 (профессиональная адаптация) とは、職業指導の最終段階であり、新しい働き手が、生産の要求、作業制度、作業域、職種義務の遂行等々に徐々に適応していく過程である。この過程は、教育施設ではじまり企業で続けられるともいわれているが、「企業の特殊な機能」⁽⁷⁷⁾であり、別の機会に詳しく検討する予定である。⁽⁷⁸⁾

職業指導活動の基本的環は普通教育学校である。⁽⁷⁹⁾ここでは、普通、5～6学年から活動がはじまり終了時に完成する。普通中等学校の職業指導は、単に生徒に職種上の関心や能力をあき

(75) 職業指導は、職種情報、職種選択そして本来の職業指導の3つの相互に条件づけあう要素の統一として理解されることもある。(См., там же, стр.10~11.)

(76) 特に注記しないかぎり、Э. Саруханов, Указ. соч. と Т. Зарихта, И. Назимов, Рациональное использование трудовых ресурсов молодежи, Экономика, 1970からの引用である。

(77) Ю. Аверичев, Профориентация молодежи и престиж рабочей профессии, Соц. труд, 1977, №6, стр.132.

(78) とりあえず拙稿「ソ連企業の人事管理(工)」,《経済論集》(北海学園大学),第29巻第1号を参照されたい。

(79) Э. Саруханов, Указ. соч., стр. 35.

らかにするだけではなく、それらを育成し、いかなる領域においてそれらが最大限に利用されるかを見きわめ、職種選択に助力を与えることを目的としている。⁽⁸⁰⁾職業指導はすべての教育過程と結びついて実施されているが、正規の授業だけではなく課外活動においてもおこなわれている。例えば、すでに触れたごとく、様々の職種の代表者や職業技術教育施設の生徒との会談が重要視され、会社見学もおこなわれている。そして、多数の学校が企業と密接な関連を維持し、生徒に、職種、その内容、国民経済の需要を知らせ、労働教育のヨリ一層の展開をめざして様々な試みを実施しているが、⁽⁸¹⁾それらのなかで、特に、職業指導の「前途有望な」⁽⁸²⁾形態として注目をあつめているものの1つに諸学校連合教育生産コンビナート（межшкольные учебно-производственные комбинаты）がある。

これは、1974年8月23日付のソ連邦閣僚会議の決定《……諸学校連合教育生産コンビナートの組織について》にもとづき、連邦共和国の教育省の同意を得て、人民代議員市・地区ソヴェト執行委員会によって創設されたものであり、普通教育施設の9～10(11)学年の生徒の労働教育と職業指導のヨリ一層の改善をめざしている。このコンビナートは労働要員に対する地方の需要にこたえたものであり、所与の地区(市)の学校の生徒やその両親のなかでは「職業指導センター」⁽⁸³⁾として位置づけられている。企業が積極的に参加していることもこのコンビナートの特徴である。具体的には、コンビナートと契約を結んだ企業の一構造小部門として、教育職場・職区・キャビネット・研究所が、コンビナートに、組織され、技能労働者や技術労働者（ИТР）⁽⁸⁵⁾が学生の教育指導にあたっている。このコンビナートの基本的課題は、生徒に、労働過程や労働者の労働内容を知らしめること、意識的な職種選択の準備という目的で生徒に職業指導を実施していること、選択した専門職について生徒に初歩的な労働技能を教育することである。⁽⁸⁶⁾例えば、コンビナートでは、生徒たちは、コック、販売士、裁縫士、運転手、仕上

(80) 「普通教育学校において、若年者の職業指導活動の第一段階がおこなわれる。……職業技術学校やテクニクムで第2段階がはじまり……、企業における職業指導の第3段階では、この活動の育成的アスペクトを重要視し、自己の職種への愛情を植えつけ、労働者のなかに高度な意識と社会的義務感そして自己の労働の重要性の理解を形成することが重要である」(М. Ковригин, Подготовка рабочих кадров в условиях научно-технической революции, Профиздат, 1981, стр.39.)

(81) 「経験は、学校が企業との密接な接触のもとで職業指導活動をおこなう時に、その職業指導活動が最大の効果をあげることを示している」(Основные проблемы рационального использования……, стр.277.)

(82) Е. Смирнов, О некоторых проблемах управления трудом в современных условиях, Соц. труд, 1978, №3, стр.114.

(83) Е. Магницкая и дру., Указ. соч., стр.37.

(84) Трудовое право, Советская энциклопедия, 1979, стр.448.

(85) Е. Магницкая и дру., Указ. соч., стр.37.

(86) А. Соловьев, Указ. соч., стр.64.

げ工，旋盤工，機械化専門家，製図工，フライス工，打刻工等々の職種を，習得している。⁽⁸⁷⁾

モスクワでは，1977年現在で，すべての地区にコンビナートが創設された。そして，コンビナートの数は，国全体で，1975年の250が1976年には500へと倍増し，1982年には2000に達している。個々のコンビナートは平均して10校に奉仕し，10職種について上級生に教育している。例えば，モスクワのチェルムシキンスク地区では，その地区の12企業と27校の参加のものでコンビナートが設立された。また，バウマンスク地区では，1975～76年に，1300人の生徒が様々な職種について教育をうけていた。ここでは，「教育と生産的労働が有機的に結合しているのである」⁽⁸⁸⁾

3. 1.2. 生徒の組織的な就職あっせん

すでに述べたごとく，普通中等学校の生徒が進路の決定を迫られる時期は10ヵ年に2回ある。8学年あるいは10学年の終了にともなう卒業式の後である。いままでは8学年の終了した生徒は，中等普通教育学校で教育を続けるか，職業技術教育施設あるいは中等専門教育施設に入学するか，または直接企業において生産教育をうける，すなわち仕事に就いていた。最後の場合には，彼らは，企業において直接組織されている夜間（交替）普通教育学校に登録され，そこで学んでいた。⁽⁸⁹⁾だが，10ヵ年の完全中等教育が国民の義務となった1970年代後半からは状況が変化してきた。すなわち，8学年を終了した生徒は上級学年にすすむか，職業技術教育施設に入学して完全中等教育と職業教育をうけるか，中等専門教育施設に入学して中等教育をうけ同時に専門資格を取得するかいずれかの途を選択することになったのである。そして，10学年を卒業した生徒は，高等教育施設や技術学校等々へすすむか，あるいは企業において労働活動をはじめることになる。

例えば，1968年には，ウクライナ共和国では，普通教育学校の卒業生の進路はつぎのようであった（表10）。

そして今日（10学年義務教育制度の定着後）では，例えば，1976年には，8学年終了者のなかで9学年に進級した生徒が51.0%，職業技術学校に入学した生徒が30.4%，そしてテクニクム（中等専門教育施設の代表的存在であり，その詳細は後述）に入学した生徒は，18.6%であった。また，10学年卒業者に関しては，その45～50%が生産活動に従事し，20～25%が高等教育施設に，また10%がテクニクムに，10～12%が技術学校に，そして8～10%がその他の教育

(87) М. Ковригин, Указ. соч., стр. 39.

(88) Ю. Аверичев, Указ. соч., стр. 133. その他の具体的事例については，例えば，Соц. труд, 1978, №1; Соц. труд, 1978, №3 等々を参照のこと。

(89) См., Е. Магницкая и дру., Указ. соч., стр. 30.

表10 卒業生の進路状況(%)

	8 学 年	10～11学年
生産を離れて学ぶもの全体……	88.2	44.8
内 訳		
高等教育施設……	—	14.5
テクニクムやその他の中等専門教育施設……	11.2	12.4
普通教育学校の9学年……	58.8	—
職業技術学校や技術学校……	15.6	11.3
技能資格を与えるその他の教育施設……	2.6	6.6
国民経済就職……	10.1	50.1
そ の 他……	1.7	5.1

出典：Т. Зарихта и дру., Рациональное использование трудовых ресурсов молодежи, Экономика, 1970, стр.136.

施設に入学していた⁽⁹⁰⁾。このように、普通教育を終えた17才の若者の約半数近くがはじめて生産に参加していく。

普通教育学校を卒業した若年者たちはいくつかの経路を経て生産に参加している。例えば、地方国家機関の就職あっせんによって生産手段と結合することもあるし、企業自身によって採用されることもあり、あるいは社会的アピールや組織的募集を通して生産にはじめて参加する場合もある。また最近では、就職あっせんビューローを通して就職している若年者も増えてきている。彼らはいずれも「職種をもたずに」⁽⁹¹⁾生産に参加している。従って、職種はそれぞれの企業において獲得されることになるのであり、低い技能資格を有した要員が形成される。

ソ連邦には採用予約（**броня для приема**）という制度がある⁽⁹²⁾。これは一定の範疇の市民の採用のために企業や組織に割りあてられている最少限の作業域を意味している。対象となる市民とは、(1)普通教育学校を終了した若年者、(2)職業技術学校と技術学校を終了した人々、(3)18才未満の青年〔例えば、なんらかの原因で普通教育学校を中退した学生、全日制から夜間（通信）学校へ転学した勤労学生〕である。このような採用予約は、若年者が自己の労働

(90) Э. Саруханов, Указ. соч., стр.34～35.

(91) Т. Зарихта и дру., Указ. соч., стр.165.

(92) 「バランス計算を基礎として、企業には、それがどこに所属しているかに関わりなく、若年者の採用と然るべき作業域の準備に関する課題（《予約》）が定められている」（П. Петрович и дру., Указ. соч., стр.247.）

権を実現する重要な保証となっている。採用予約は、国民経済の個々の部門ごとに、企業の総労働者数の0.5～10%の範囲に定められている。若干の数字を示すとつぎのごとくである。

表11 国民経済部門ごとの若年者採用予約規模
(1966年2月2日付決定による数字)

国民経済部門	規 模 (労働者と職員の平均) (人数に対する割合)
化 学 工 業	2 ～ 3
製 鉄 業	1 ～ 3
非 鉄 金 属	2 ～ 3
採 油 工 業	0.5
石 油 加 工 業	1 ～ 2
石 炭 業	0.5 ～ 1.5
⋮	⋮
自 動 車 産 業	4 ～ 5
⋮	⋮
菓 子 産 業	7 ～ 10
⋮	⋮

出典：Свод законов в СССР, т. 2, стр. 437.

労働組合とコムソモール機関が、個々の企業が予約にもとづいた採用計画を遂行しているか否かを、統制している。

ここで問題としたのは地方国家機関による若年者就職あっせんであり、これは組織的就職あっせん (организованное трудоустройство) と呼ばれている⁹³⁾。この組織的な就職あっせんはローカルな規模でおこなわれている。すなわち、各々の連邦共和国内部において、地方・州・市・地区の人民代議員ソヴェトの附属として（自治共和国がある連邦共和国では、自治共和国の閣僚会議附属としても）創設された若年者就職あっせん委員会が、この業務を、直接担当している。この委員会は各レベルのソヴェト執行委員会に属している。そして、各々の共和国全体の就職あっせん活動の調整機関として、若年者就職あっせん共和国委員会が存在している。

若年者の組織的就職あっせんは現在就職あっせん委員会によっておこなわれている⁹⁴⁾。委員会のメンバーは、党組織、労働組合組織、コムソモール組織の代表者、企業の代表者、一般教育

93) Основы Экономики труда, стр. 31.

94) 以下の説明は、主として、Законодательные акты о труде, Политиздат Украины, 1976, стр. 456～457に依る。

学校と職業教育施設の代表者から成り、労働委員会の職員が委員会において基本的な実践活動をおこなっている。これらの代表者のメンバーによって、就職あっせん委員会は若年者を労働へと適時に継続的に引き入れることに関心をもっているすべての当事者の連結環として位置している。

この委員会の活動はソ連邦そして連邦共和国の閣僚会議の多くの決議によって調整されている。基本資料は若年者就職あっせん計画課題であり、これは連邦共和国閣僚会議で確認される。例えば、ロシア共和国の地区・地方・共和国レベルの計画課題は、普通中等教育を終了した若年者の作業と学習への配分バランス計算を基礎として、ロシア共和国 Gosplan とロシア共和国国家労働委員会によって作成されている。そしてこの計画にもとづいて、就職あっせん委員会が、就職あっせん計画課題実現のために一連の処置を計画し実施する。委員会は、企業から、若年者向の作業域の存在、職種と専門職、教育訓練および作業条件について、情報をうけとる。これらの情報は職業指導の実施のために学校におくられる。また、中等普通学校の校長は、卒業の3カ月まえまでに、委員会に10学年終了者の人数を通知しなければならない。この委員会の就職あっせん決定は企業にとって義務的な性格のものである。

3. 2. 職業技術教育施設の卒業生の配分

3. 2. 1. 職業技術教育施設の現状

ソ連邦では、技能労働者の養成が国家的な職業技術教育制度ならびに生産で直接におこなわれている。国家的職業技術教育制度とは具体的には職業技術教育施設のことである。この職業技術教育施設は若年者の職業技術教育の基本的な学校として位置づけられ、無料で教育がおこなわれている。そして、卒業生は、国家試験委員会の手によって、習得した職種について2～4等級の技能資格が認定されている。⁹⁶⁾

現在では、4つのタイプの職業技術教育施設において、技能労働者が養成されている。⁹⁷⁾(1)中等職業技術学校(これは8年制教育終了を入学資格としており、中等教育を有する労働者を養成している。教育期間は3～4年である。)(2)技術学校[これは中等普通教育学校(10年制学校)を終了したものを収容しており、教育期間は1～1.5年である]。(3)職業技術学校(これは8年制教育終了を入学資格としている点で中等職業技術教育と同じであるが、教育期間が1～2年であり、中等教育をおこなっていない)。(4)夜間(交替)職業技術学校(これは生産で働いている

⁹⁵⁾ См., Экономика труда, стр. 391.

⁹⁶⁾ Трудовое право, стр. 361.

⁹⁷⁾ См., М. Ковригин, Указ. соч., стр. 48～49. 1980年の「規定」では、これら以外にも、労働者の訓練・再訓練のための職業学校も指摘されている。(См., Свод законов СССР, т. 3, стр. 297.)

労働者の訓練・再訓練および技能資格の向上を目的としている)。このように、これらの職業技術教育施設は8年制学校あるいは中等普通学校を卒業したソビエト市民を入学させている。全日制では30才以下に年齢制限がおこなわれているが、夜間(通信)学校では年齢に制限がもうけられていない。そして、この職業技術教育制度では1500の最も基本的な (наиболее массовый) 職種について労働者要員が養成されているのであり、国全体の勤労者の $\frac{1}{3}$ が職業技術教育施設の卒業生である。⁽⁹⁸⁾

ソ連邦では、職業技術教育は1919年のロシア共和国人民委員会議の法令「職業技術知識の普及措置について」によってその発達の基礎が与えられた。そして、1920年の末には「企業と密着した教育をめざした」工場技能学校 (ФЗУ) が設立され、1921年に「工場技能学校規定」が承認された。これは、教育と生産的労働を結びつけ、一般教育、職業教育そして政治教育を実施した「新しい社会主義的タイプの」教育施設であった。1929年に、党中央委員会11月総会の決議によって、工場技能学校は職業技術教育局 (главпрофобра) から経済機関へと移管され、個々の企業に直接従属することになった。工場技能学校にはいくつかの種類があった。(1) 3～4等級の労働者を養成する教育期間が2ヵ年の工場技能学校、(2) 5～6等級の万能工 (рабочий-универсал) を養成する2.5～3年教育の工場技能学校、(3) 高熟練労働者 (調整工や検査工) を養成する3～4年の教育期間の工場技能学校。工場技能学校はその後の技能労働者養成の基本形態となり、職業技術教育はこの学校を中心に発展していった。1929～40年に、工場技能学校において230万人以上の技能労働者が養成された。

1940年10月2日のソ連邦最高会議幹部会令「ソ連邦の国家的労働資源について」が職業技術教育の発達に「新しい重要な段階」を画した。これにもとづいて、国家労働資源学校 (училища и школы государственных трудовых резервов; учебные заведения гос. тру. рез.) と総称される職業技術関係諸学校が設置されたのであった。(1) 16～18才を対象とする、教育期間6～10カ月の、大衆的職種の労働者の養成をめざした、工場学校 (ФЗО)、(2) 14～16才を対象とした、教育期間2～3カ年の、職業学校 (ремесленные училища)、鉄道学校、農業機械化学校、(3) 中等学校終了者を対象とした、教育期間1～2年の、技術学校が、その代表である。この新しい制度、すなわち、国家労働資源制度は、重工業、建設、運輸、農業を中心とした様々な工業部門のために、国全体の規模で職種と専門職ごとに労働者要員を計画的に養成し、全国家規模で労働力を再配分する任務を有していた。この労働者要員養成制度は若干の変更を経ながらも

(98) Социализм и труд, стр. 129.

(99) См., Политическая экономия, Экономическая энциклопедия, стр. 397～398; С. Батышев, Формирование квалифицированных рабочих кадров в СССР, Экономика, 1971, стр. 6～23; Экономика труда в промышленности, стр. 250～252.

1959年まで存続し、1000万人以上の技能労働者を養成した。

1958年の党中央委員会11月総会の決議にもとづいて、労働者要員の養成制度が改編された。8年制普通教育学校の終了者を入学資格とした、教育期間1～3年の全日制および夜間制の都市職業技術学校と教育期間1～2年の農村職業技術学校が、創設されたのである。この職業技術教育制度はすべての生産部門とサービス領域に要員を養成することを任務としていた。そして1966年以降、10年制教育終了者を入学させる技術学校が設置されることになった。

1969年4月17日の党中央委員会とソ連邦閣僚会議の決議《職業技術教育制度の教育施設における技能労働者養成のヨリ一層の改善措置について》によって、職業技術教育は原則的に新しい発達段階にはいった。これによって、職業技術教育施設の教育期間が3～4年の職業技術学校への改組がはじまった。これは中等教育を必要とするヨリ複雑な職種（例えば、自動ラインやプログラム管理付工作機械の修理や組立にたずさわる調整工）を教育する新しいタイプの学校であった。従って、この卒業生には職種等級の付与と中等教育修得の卒業証書が与えられている。これが中等職業技術学校である。そして、この傾向は1977年の決議《職業技術教育制度の生徒の教育と育成のヨリ一層の改善について》によって推進されることになった。この決議では、中等職業技術学校を職業技術教育制度の主導的な教育施設として発達させ改善し、そして、10学年終了者を入学させる技術学校を中等普通教育学校の卒業生の職業訓練の最も合理的な途として全面的に発達させる必要性が、強調されている。

このように現在では、中等職業技術学校と技術学校の優先的発達方針が採られている。このことはつぎの表によっても確認される。

表12 職業技術教育施設の現状（1973年度）

	教育施設の数	生徒数 (1000人)
職業技術教育施設	5709	2638
内 訳：		
全日制職業技術学校	5146	2385
その内：		
都市型職業技術学校と技術学校	3794	1849
農村型職業技術学校	1352	536
夜間(交替)職業技術学校と全日制 附属分校	563	253
全日制のうち、普通中等教育をお こなう職業技術学校	1288	477

出典：Народное хозяйство СССР в 1972, стр.525.

表13 職業技術教育施設の現状(1983年度)

	教育施設数	生徒数 (1000人)	入学者数 (1000人)	養成(卒業)生 (1000人)
職業技術教育施設	7624	3770	2773	2518
内 訳：				
全日制職業技術学校	6810	3390	2145	1915
その内：				
中等職業技術学校	4731	2292	876	655
内 訳				
都市型	3013	1582	599	465
農村型	1718	710	277	192
技術学校	1467	811	828	784
内 訳				
都市型	1370	666	639	612
農村型	97	145	189	172
中等教育をおこな わない職業技術学 校	612	287	441	476
内 訳				
都市型	306	152	98	118
農村型	306	135	343	358
夜間(交替)職業技術 教育施設	814	380	628	603

出典：Народное хозяйство СССР в 1983, стр.403.

職業技術教育施設は一定の企業を基盤として⁽¹⁰⁰⁾（на базе）設置されている。職業技術教育施設とベース企業の関係は友好関係契約（договор о содруженстве）⁽¹⁰¹⁾の締結からはじまる。そして、このベース企業は職業技術教育施設における技能労働者の養成に必要な条件をつくりだし、将来の労働者の養成をめざして労働者集団やチューターの参加を保障し、職業技術教育施設と協力して職業指導活動をおこなっている。職業技術教育施設は職業技術教育国家委員会の管轄下にある国家的な教育施設であり企業に従属するものではないが、ベース企業とかなり強力に

(100) 「職業技術教育施設は国民経済の諸部門ごとの労働者要員の養成に専門化し、然るべき企業、機関そして組織を基盤として自己の活動をおこなっている」(25条)（Свод законов СССР, т. 3, стр. 302.）

(101) Э. Саруханов, Указ. соч., стр. 51.

結びついている。⁽¹⁰²⁾ このことはこの学校の教育内容にも反映している。

職業技術教育施設の教育の特徴は、⁽¹⁰³⁾ (1)理論教育と生産的労働との結合、(2)最新の技術、テクノロジー、生産組織を基盤とした教育、(3)愛国主義、共産主義的労働態度の育成にある。また、職業技術教育施設の教育過程は、理論学習、学内実習 (стажировка)、学外実習 (производственная практика) から成っている。理論学習と学内実習は、原則として、教育施設 (教室、キャビネット、作業場) においておこなわれ、学外実習はベース企業において (しかも卒業後就職する予定の作業域で) 実施されている。そして、これらが、弁証法的に、すなわち、単純なものから複雑なものへと展開されていることに大きな特徴があるとされている。

3. 2. 2. 生徒の国家的配分

ソ連邦では、80年代にはいって、一方で普通教育学校の60%強が職業技術教育をうけるようになり、⁽¹⁰⁴⁾ 他方では、毎年、2万人以上の若者が職業技術教育施設で労働職種を得て企業に就職している。⁽¹⁰⁵⁾ 彼らはどのような形で生産に参加しているのであろうか。

職業技術教育施設の卒業生の配分は、高等教育施設や中等専門教育施設の卒業生の配分 (後述) と同じく、国家的配分 (государственное распределение) と総称されてきている。ただし、職業技術教育施設の卒業生の配分は地方的な性格をもち、原則として、一定の行政地区あるいは経済地区に限定されてきた。この点、後者の卒業生の配分は地域間および共和国間の性格をおびて⁽¹⁰⁷⁾ いる。従って、1964年のカー・アブジャノフ (К. Абжанов) の説明に依れば、職業技術教育施設で養成された「若い労働者は、職業技術教育機関によって、政府計画と企業……申請に⁽¹⁰⁸⁾ 応じて、労働者自身の希望を考慮して、できるだけ両親の居住地に近いように配分されてい

(102) ただし、現在、職業技術教育施設がベース企業の影響をほとんど受けずあるいは技能労働者形成へのベース企業の影響が偶然的なものになっていることが指摘されている。А. Мартынов は、この原因を、職業技術教育施設と企業との関係が基本的には無償であることに見出し、職業技術教育施設を企業の一構成単位にすることによって解決できる、と提案している。(Социально-экономические проблемы развития первой производительной силы соц. общества, ЛГУ, 1978,

(103) См., Экономика труда, Под ред. А. Кудрявцева, стр. 401~402. 学外実習については, Организационно-экономические вопросы в производственной практике, Высшая школа, 1985 を参照のこと。

(104) ただし、いわゆる大学進学熱がたかく、職業技術教育施設と高等教育施設や中等専門教育施設の生徒数に必ずしもバランスがとれておらず、このことが労働者要員への国民経済の欲求と一致していない、と指摘されている。(См., М. Ковригин, Указ. соч., стр. 13.)

(105) Е. Белкин, Адаптации выпускников ПТУ — повседневное внимание, Соц. труд, 1981, №12, стр. 31.

(106) (107) 「職業技術教育制度の最上級生の配分は地方的性格をもっている。…テフニクムや高等教育施設の最上級生の配分は…地域間および共和国間の性格をおびている」(Основы экономики труда, стр. 33.)

(108) К. Абжанов, Трудовой договор по советскому праву, Юридическая литература, 1964, стр. 71.

る」のである。この制度が若い労働者に習得した職種と技能資格に応じた就職を保障し、社会主義国家に社会の欲求に一致した技能労働者の計画的配分を可能としている。現在でも基本的にはこの方向が堅持されているが、1つ大きな相違点がある。すなわち、いままでは職業技術教育施設の卒業生は一定の集団としてある企業に派遣されそこにおいて作業域が指定されていたのであるが、現在でははじめて作業域が正確に指示されて派遣されるようになったということである。⁽¹⁰⁹⁾このような変化が何時はじまったかを明確に示す資料を欠いているが、レニングラードの職業技術教育施設では「1979年から個人別に（персонально）配分をはじめた」⁽¹¹⁰⁾との記述から判断するならば、1970年代の後半から徐々に試みられてきたようである。

ここでは、1983年3月29日にソ連邦職業技術教育国家委員会指令で承認された「ソ連邦職業技術教育施設最上級生配分規定」⁽¹¹¹⁾にもとづいて、職業技術教育施設の卒業生の配分メカニズム⁽¹¹²⁾をまとめておくことにする。

ソ連邦職業技術教育国家委員会が、連邦共和国に、全ソ連邦省庁および連邦共和国省庁向けの全日制職業技術教育施設技能労働者養成課題を伝える。また、連邦共和国職業技術教育国家委員会が、個々の共和国省庁に、技能労働者養成および最上級生派遣課題を伝える。これによって、それぞれの省庁管轄下の企業に職業技術教育施設の卒業生の配分情報が伝達されることになる。

そして他方で、地方機関が存在しない連邦共和国では連邦共和国職業技術教育国家委員会が、また地方機関が存在している連邦共和国では地方機関である地方（край）・州・市の職業技術教育局（управление）あるいは本部（главное управление）がそして自治共和国の職業技術教育機関が、そのテリトリー内の職業技術教育施設に、それらの教育施設の最上級生の派遣課題を伝える。この基礎資料をもとにして、個々の職業技術教育施設において、卒業生の個々の企業への配分計画が作成され具体化されることになる。

職業技術教育施設の卒業生の就職あっせん機関は職業技術教育国家委員会そしてその地方機関であるが、実際にその仕事を担っているのは教育施設内に組織された配分委員会（комиссия по персональному распределению）である。最上級生の個人別配分は、実質的には、学外実習

(109) Э. Саруханов, Указ., стр. 81.

(110) Там же.

(111) 「この規定は、1980年6月9日付のソ連邦閣僚会議 №.453《工業企業、建設場および農業における職業技術教育施設の卒業生利用のヨリ一層の改善措置について》に応じて作成されたものであり、すべての省庁、合同、企業そして組織に義務づけられる」（1. 1条）（См., Сборник нормативных актов о труде, часть 1, Юридическая литература, 1984, стр. 241.

(112) 以下は《ソ連邦職業技術教育施設最上級生配分規定》の内容を筆者の理解に従って整理したものである（См., там же, стр. 241 ~ 247.）

がはじまるまえに決定される。すなわち、実習の1カ月前に、教育施設に配分委員会が設置される。このメンバーは、校長(委員長)、副校長、上級職長、ベース企業の代表者、職業技術教育施設および企業の労働組合やコムソモール組織の代表者である。そして、この委員会が、衛生指導国家委員会の代表者の参加のもとで、企業の職業技術教育施設卒業生採用計画、卒業生の職種と技能資格に照応した作業域の存在、給食制度や文化風俗サービスの組織等々を点検する(この点検結果は公文書化され、1部は教育施設に保管され、1部は企業に送られ、もう1部は職業技術教育上級機関におくられる)。この準備状況を確認したあとで具体的に配分がおこなわれていく。

職業技術教育施設の管理部とベース企業の管理部が派遣計画案を準備する。そして、委員会が、派遣計画を基礎として、職種と技能資格に応じて、当事者の家族状況、健康状態、個人的希望を考慮に入れて(成績優秀者は優先的に選択権を行使することができる)、個人的に配分をおこなう。派遣提案は、委員会の名において、委員長によって、当事者に、直接(委員会に当該生徒を出席させて)、発表される。同時に、仕事の場所、作業内容、労働条件、賃金、住宅条件に関する情報が、伝達される。企業の異議申し立ては、委員会において、当事者(派遣される学生)不在のもとで、審議される(過半数にて決定され、同数の場合には委員長の判断に委ねられる)。また、委員会の決定に同意できない場合、生徒は職業技術教育上級機関に異議申し立てをおこなうことができる。

職業技術教育施設の卒業生は教育施設の基盤である企業に派遣される(そこで学外実習がおこなわれていた)ことが原則である。だが、当該企業に採用準備ができていない場合には、然るべき職業技術教育機関が同一省庁の他企業に配分する。また、所与の都市(地方)にそのような企業が存在していない場合には、卒業生は採用準備ができて他の省庁の企業に派遣されることもある。教育施設や居住地から離れた所へ派遣する場合には、本人の同意あるいは未成年の場合には両親の同意が必要である。

職業技術教育施設の最上級生には、卒業式の後、卒業証書とともに、派遣パス(путевка о направлении на работу)が与えられる。卒業生はパスを受領して遅くとも3日以内に(派遣先への移動日を除く)赴任しなければならない。そして、企業の指導者には、卒業生が到着して遅くとも5日以内に到着の確認を教育施設におこない、辞令(приказ о приеме на работу)のコピーを送付することが、義務づけられている。全日制職業技術教育施設の卒業生は、派遣先の企業において、少なくとも2カ年働く義務を負っているが、同時に、企業も、卒業後2カ年間は、職種や技能資格に照応しない仕事に配置換えしたり、管轄省庁や職業技術教育機関の許可なしに解雇することを禁じられている。また、職業技術教育施設はこの期間内に卒業生の労働力がどのように利用されているかを統制している。

(続)

